

# Kurumsal Politika 2

## Ayrımcılıkla Mücadele

### Amaç

Stryker, çeşitlilik barındıran kapsayıcı bir iş gücü oluşturmaya değer verir ve ayrımcılık, yıldırma ve yasa dışı tacizden arındırılmış bir iş yeri sunma konusunda kararlıdır. Bu Ayrımcılıkla Mücadele Politikası, Stryker'ın iş yerinde ayrımcılığı yasaklayan politikasının genel hatlarını açıklamaktadır.

### Kapsam

Bu Politika, yasaların izin verdiği ölçü ve kapsamda, tüm lokasyonlardaki Stryker çalışanlarının tümü için geçerlidir. Bu Politika'nın herhangi bir hükmü, belirli bir Stryker iş birimi açısından geçerlilik taşıyan yerel yasalara uygun değilse, söz konusu iş birimi, Stryker İnsan Kaynakları ve Hukuk departmanlarının uygun personeli tarafından da belirlendiği üzere, bu Politikada bulunan ilkelere uyması kaydıyla, yerel yasaya uygun olacak olan revize edilmiş bir politikayı uygulamaya koyabilir. Yerel bir politika uygulamaya konmadığında, bu Politika'nın, yerel yasaya uygun tüm hükümleri geçerliliğini sürdürecektir.

### Tanımlar

"**Ayrımcılık**" aşağıda belirtilen Korunmalı Sınıflardan birine dayalı olarak bir kişinin lehi veya aleyhine ayrımcılık yapılması veya ayı muamele gösterilmesidir. Ayrımcılık, aynı zamanda görünürde tarafsız bir politika veya uygulamanın meşru bir amaçla gerekçelendirilmediği ve bu amaca ulaşma yollarının uygun ve gerekli olmadığı durumlarda ilgili politika veya uygulamanın Korunmalı Sınıflar dâhilindeki kişileri aşağıda listelenen temellerden herhangi birine dayalı olarak dezavantajlı durumda bırakacak şekilde uygulanması anlamına gelmektedir.

"**Taciz**" ilgili kişinin onurunu zedeleme ve yıldırıcı, hasmane, küçük düşürücü, aşağılayıcı veya saldırgan bir ortam oluşturma amacı taşıyan ya da böyle bir etki yaratacak şekilde Korunmalı Sınıf üyeliğine dayalı olarak sergilenen istenmeyen davranışlardır.

### Temel politikalar

#### 1. Ayrımcılıkla Mücadele

- 1.1. Stryker ayrımcılık, yıldırma ve yasa dışı tacizden arındırılmış bir çalışma ortamı sağlama sorumluluk ve kararlılığıyla faaliyet göstermektedir.
- 1.2. Çalışanın cinsiyeti, ırkı, rengi, etnik kökeni, milli kökeni, soyu, vatandaşlık durumu, yaşı, engeli, hastalığı veya hastalık geçmişi, mezhebi, dini, silahlı kuvvetlerde hizmet yapma durumu, medeni hali veya gazilik durumu, cinsel yönelimi, cinsel kimliği veya ifadesi, ekonomik veya sosyal durumu ya da yasalarca koruma altına alınmış diğer özellikleri ("**Korunmalı Sınıflar**") temel alınarak yapılan ayrımcılığa hoşgörü ile yaklaşılmayacaktır ve bu tür ayrımcılıklar bu Politika ile yasaklanmıştır.
- 1.3. Stryker çalışanları, sınırlama olmaksızın aşağıdaki alanları içeren şekilde herhangi bir istihdam kararında başka çalışanlara karşı ayrımcılık yapamaz:
  - Adayların bulunması
  - Adaylarla mülakat ve işe alım süreci
  - İş görevlendirmeleri
  - Terfiler
  - Maaş ve diğer ücretler
  - Sosyal Yardımlar
  - Disiplin
  - Performans değerlendirmesi
  - Performans yönetimi
  - İş akdinin sonlandırılması
  - Eğitim ve çıraklık eğitimi programları
  - Çalışma koşullarının veya hükümlerinin belirlenmesi ya da uygulanması
  - Stryker politikalarının veya uygulamalarının yorumlanması ve uygulamaya konması
- 1.4. Herhangi bir istihdam kararı, bir çalışanın Korunmalı Sınıf üyeliğine dayandırılmaz.

## 2. Ayrımcılıkla Mücadele ile ilgili İlave Yasal Gereklilikler

- 2.1 Stryker, ayrımcılıkla mücadele, eş istihdam fırsatı, pozitif ayrımcılık ile ilgili yürürlükteki kanunlara ve belirli bir konum veya coğrafyadaki işverenler için geçerli diğer yükümlülüklerle uymak zorundadır. Tüm Stryker çalışanları, yürürlükteki kanunlara veya yönetmeliklere uymalıdır.
- 2.2 Stryker'ın Başkan Yardımcısı ve Baş İnsan Kaynakları Direktörü ("CHRO") ya da görevlendirdiği kişi, yürürlükteki kanunlara uymak için standartları ve prosedürleri uygulamaya koymaktan sorumludur ve bölümler/işlevler, bu standartlar ve prosedürlerin uygulamaya koyulması ve uygulanmasında yardımcı olacaktır.

## Uyum ve Sorumluluklar

Tüm çalışanlar bu Politikaya uymaktan ve standartlar ile prosedürleri uygulamaktan sorumludur. Bu Politikayı ve/veya uygulamaya geçiren standartlar ile prosedürleri ihlal eden çalışanlar işten çıkarmaya varabilecek disiplin cezalarına tabi tutulacaktır.

Tüm liderler, müdürler, amirler, ekip liderleri, bayiler, tedarikçiler, müşteriler ve iş ortakları bu Politikayı desteklemek ve uygulamakla sorumludur. Bu politikanın desteklenmemesi ve/veya uygulanmaması, iş akdinin feshi veya iş ilişkisinin sonlandırılmasına varabilecek disiplin eylemlerine tabidir. Bu Politikanın ihlal edilmiş olabileceğine dair bir şikayet ve/veya bilgi alan liderler, yöneticiler ve amirlerin bu şikayeti derhal İnsan Kaynaklarına iletmesi gerekmektedir.

Endişelerini aşağıda açıklanan şekilde zaman geçirmeden bildirmek, kendisine ayrımcılık yapıldığına inanan çalışanın sorumluluğudur.

## Şikayetler ve Soruşturmalar

Ayrımcılık mağduru olduğunu düşünen ya da ayrımcılık eylemlerine şahitlik eden çalışanlar bu şikayetlerini derhal bildirmelidir. Çalışanlar ayrımcılık olaylarını doğrudan bağlı oldukları amire, herhangi bir Stryker yöneticisine, herhangi bir İnsan Kaynakları üyesine, Stryker'ın uyum veya hukuk kuruluşlarının herhangi bir üyesine ve/veya Etik Danışma Hattı aracılığıyla bildirebilir. Her ne kadar çalışanlar öncelikle doğrudan bağlı oldukları amirden destek isteme yönünde teşvik ediliyor olsa da herhangi bir zamanda endişelerini uygun herhangi bir bildirim kanalından iletebilirler. Olası bir ayrımcılığa dair bilgisi olan her amir veya yönetici, İnsan Kaynaklarını derhal bu şikayet konusunda bilgilendirmelidir.

Şikayetler yazılı veya sözlü olarak gönderilebilir. Bildirimler anonim olarak gönderilebilir. Ayrımcılık, gözdağı veya taciz olayını bildiren kişiler şikayet veya soruşturmanın başlamasına yanıt olarak misilleme yapılmasına karşı korunur.

Stryker, bildirimde bulunan kişiyi yasaların izin verdiği veya koşulların elverdiği kapsamda soruşturmanın durumu hakkında bilgilendirecektir. Ancak bu gibi araştırma ve soruşturmanın gizlilik niteliği nedeniyle, araştırma ya da alınan tedbir ve tasarruflar hakkında açık, belirli ve detaylı bilgilendirme yapılamayabilir. Tüm soruşturmalar, ilgili şahısların önemli mahremiyet hak ve çıkarları ışığında, ilgili hâl ve koşullar çerçevesinde mümkün ve uygun olduğu ölçü ve kapsamda gizlilik içerisinde idare edilecektir. Stryker, tüm çalışan ifşaatlarını değerlendirmeye alarak bu Politika çerçevesinde yürütülen ilgili tüm araştırma ve soruşturmaları zamanında tamamlamaya çaba gösterecektir.

Bir ayrımcılık bildirimini engelleyen ya da bir soruşturmaya başka şekillerde müdahil olan çalışanlar, iş akdinin sonlandırılmasına varabilecek disiplin cezalarına maruz bırakılacaktır.

Stryker'ın misilleme karşıtı politikasını da içeren suiistimalin gerçekleşmiş olduğunun tespiti halinde, iş akdinin feshi dâhil olmak üzere, uygun disiplin yaptırımını uygulanacaktır.